心理科学进展 2020, Vol. 28, No. 6, 904–923
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2020.00904

·研究构想(Conceptual Framework)·

职场地位：多面性及其动态影响机制*

王碧英[1] 高日光[2] 舒夏俊[1]
([1]江西师范大学商学院，南昌 330022) ([2]江西财经大学工商管理学院，南昌 330013)

摘 要 职场地位是职场人士竞相争取的宝贵资源，不仅有助于个体获得影响力，改善个体的自我认知和行为表现，而且能促进组织的有效运转。然而，在组织管理领域的研究中，职场地位并没有获得应有的“地位”。本研究拟基于 4 个时间点的纵向数据，采用潜增长模型分析方法，探讨职场地位随着时间推移的动态变化规律以及对员工态度和行为的动态影响机制，并揭示职场地位双面性的形成机制。本研究不仅系统探讨职场地位的动态性、双面性等多面性特征，而且为组织管理实践防范职场地位的阴暗面提供丰富的理论依据。

关键词 职场地位；地位动态性；追踪研究；社会认同理论；情绪评价理论
分类号 B849:C93

1 引言

2013 年，富国银行(Wells Fargo)的 30 多名员工因为伪造客户签名、不经客户允许为客户办理信用卡等行为给公司带来了诸多法律纠纷和经济损失，不得不被公司开除。事后调查显示，这些员工的不当行为并非为了提升业绩或获得更多奖金，而是一定程度上担心造成绩效很差的印象，进而失去当前在组织中的地位(Morran, 2013)。可见，人们对地位异常看重。地位(Status)是当事人在群体中从他人那里获得的尊敬、声誉以及尊重程度(Anderson & Kilduff, 2009)，对当事人获得社会关注、掌握信息资源、促进个体身心健康等均具有重要影响(Fiske, 2010)。追求地位是人类的一种基本动机，尽管人类学、社会学、心理学等领域的学者密切关注地位研究，但他们没能进行很好的跨学科、跨领域沟通，导致对地位的定义无法达成广泛的一致，也未能引起组织管理领域对地位研究的及早关注。上世纪 90 年代，组织管理学者开始把地位概念引入到市场情境下，把地位作为质量的象征(Podolny & Phillips, 1996)，由此激发了该领域学者对地位研究的重视。尽管学术界曾发起了很多专题讨论会、工作坊以及特刊来促成此事，但相关的理论研究和实证研究在主流的管理学杂志上仍很缺乏(Chen, Peterson, Phillips, Podolny, & Ridgeway, 2012; Bendersky & Pai, 2018)。目前仍有许多悬而未决的问题有待深入探讨，如地位等级的变化和地位网络的分布特征(e.g., Piazza & Castellucci, 2014)、地位的动态性(e.g., Bendersky & Pai, 2018; 卫旭华, 邵建平, 王傲晨, 江楠, 2017)以及地位的负面影响等(e.g., Anderson, Hildreth, & Howland, 2015)。因此，地位研究在管理学领域并没有获得应有的“地位”。

组织管理领域主要关注三个层次的地位(Piazza & Castellucci, 2014)，分别是宏观层次的市场地位和组织地位、中观层次的个体或群体在组织中的地位、微观层次的非正式群体或团队中的个体地位。近 10 年，学术界关注最多的是个体在组织中的职场地位(Workplace status)，这是组

收稿日期：2019-09-17
* 江西省普通本科高校中青年教师发展计划访问学者专项资金项目，江西省“百人远航工程”项目，国家自然科学基金项目(71962015, 71762016)，教育部人文社科研究规划基金项目(19YJA630072)，江西省自然科学基金项目(20181BAA208046)，江西省高校人文社科研究项目(GL161038)，江西省社科规划项目(17GL04)。
通信作者：王碧英, E-mail: psyansun@aliyun.com
高日光, E-mail: gaoriguang@aliyun.com

织中地位等级和地位网络形成的最基本要素。从组织角度来看, 个体的职场地位所形成的地位等级有助于在组织成员之间建立有序的影响力分工, 促进组织的有效运转(Ridgeway & Berger, 1986)。从个人角度来看, 职场地位不仅有助于个体获得更多的影响力、稀有资源、津贴提升以及控制关键决策的权力(Henrich & Gilwhite, 2001), 而且能改善个体的自我认知(e.g., Anderson, Kraus, Galinsky, & Keltner, 2012)、工作态度(e.g., Willer, 2009; 胡琼晶, 谢小云, 2015)、身心健康(Sherman et al., 2012)、工作行为和绩效(e.g., Janssen & Gao, 2015)等, 使组织也间接受益。然而, 学术界最近几年开始呼吁关注职场地位的阴暗面和动态性, 例如, 高地位可能使个体精力分散或压力过大, 产生工作倦怠或绩效降低(Anderson et al., 2015); 追逐地位导致个体产生更多的目标导向的行为, 其中可能包括降低组织有效性和伦理性的负面工作行为(Sharkey, 2018)。此外, 地位是人人向往的并随着时间动态变化的无形财产, 会动态影响组织及其成员(Bendersky & Pai, 2018)。可见, 职场地位具有多面性的影响, 是非常值得关注的研究主题。本研究拟同时关注地位的动态性和双面性, 探讨地位对正/负面行为的动态影响机制。

2　研究动态

2.1　职场地位的内涵及测量

职场地位是近 20 年关注较多的一个概念, 本研究主要关注在结构化组织环境下基于声誉的职场地位。基于文献分析, 职场地位是组织成员基于被授予地位的个体所具有的对组织有用的工具性价值的主观感知, 而共同自愿表现出对被授予地位的个体的尊重和钦佩(Anderson et al., 2015)。首先, 职场地位是其他组织成员自愿服从高地位个体的愿望、想法或建议, 对该个体表现出尊重和钦佩, 不存在强迫的因素。其次, 高地位必然伴随着高的工具性社会价值, 即个体必须展现出有利于他人目标或群体共同目标顺利实现的工具性价值(Willer, 2009)。在很多情况下, 只要组织成员主观认为某个体具有工具性社会价值即可, 该个体并不一定要真正具有。最后, 地位具有动态性。每个组织具有多个共享目标, 并且在不同的时间和地点所看重的工具性价值各不相同(Djurdjevic et al., 2017), 由此, 具有不同特征的个体所具有的职场地位将具有层级性、情境性和双面性等特性, 并最终导致地位的动态变化。职场地位不同于以往的多个概念, 如权力、声誉、归属感等, 详见图 1。

图 1　职场地位与相关概念的异同

以往研究采用多种方式来测量职场地位，(1)客观指标测量法：采用员工业绩、组织等级、经理人的职责、人种和性别以及社会资本来衡量个体的职场地位。这种测量方式可能存在概念混淆的问题，更适合特殊人员的地位测量。例如，Ertug 和 Castellucci (2013)以球员在过去的三个赛季中所获得的奖项或团队荣誉来代表球员的地位。(2)量表测量法。Djurdjevic 等(2017)开发了首个职场地位量表。在此之前，学术界采用社会地位量表、地位授予量表、上司组织地位量表等相关工具来测量职场地位，其中被使用最多的是上司组织地位量表(Janssen & Gao, 2015)，其主要从员工感知的角度测量组织对上司的态度、上司对组织的贡献、上司在职场中的自主性和权威性，但和职场地位的概念仍有一定的差异。(3)实验操纵法。在实验室通过任务分配或指导语等，用业绩或排序来代表地位(Scheepers, 2009)。例如，胡琼晶和谢小云(2015)在测验结束后，告知被试“您的团队贡献率高于平均水平”，则被试为高地位。相反，则为低地位。

2.2 早期的地位研究取向

传统取向：该取向主要解释地位等级是如何形成并不断得到强化。期望状态理论认为，地位等级是人们基于胜任力知觉对彼此的绩效期待的结果(Berger & Zelditch, 1985)。绩效期待基于扩散性地位特征(diffuse status characteristics)和具体性地位特征(specific status characteristics)，前者在多种任务或情境下均与工作能力相关，例如性别、年龄等，后者只能应用于一类任务或特定情境中。基于扩散性地位特征，人们通常认为男性比女性工作能力更强，年长者比年轻人工作经验更丰富；基于具体性地位特征，外向的人可能更适合从事销售工作。因此，不同特征的人会获得不同的绩效期待，从而产生不同的绩效和地位，最终形成组织地位等级。地位等级的形成主要是因为：第一，人们喜欢稳定的组织系统。地位差异能带来更满意的工作系统(Gruenfeld & Tiedens, 2010)，例如，高地位的人善于主导，低地位的人乐于服从，这种互补性使成员更接受当前地位等级，使群体和组织更稳定。第二，两类状态特征所形成的地位观念系统是所有成员共同认可的(Johnson, Dowd, & Ridgeway, 2006)，影响成员的行为交互过程，并在交互中不断得到强化和扩散。传统取向更强调两类地位特征以及地位等级的自动强化特征，而忽视了个体追求地位的能动性。

功能主义取向：该取向主要关注个体通过哪些行为或策略提升自己在他人眼中的工具性社会价值，从而在当前地位等级中获得比同伴更高的地位。个体可能会主动采用三种方式获得地位：第一，展现胜任力信号，使他人认为自己在未来更能胜任工作和产生高绩效。例如，展现支配性和过分自信(Anderson et al., 2015)以及外向性(Bendersky & Shah, 2013)等人格特征、表现出生气等情绪特征(Tiedens, 2001)、进行胜任力有关的印象管理(Bendersky & Pai, 2018)等。第二，展现群体承诺的信号。个体可以展现一些群体目标导向的行为来获得地位，例如，工作中的无私行为(Willer, 2009)。第三，建立正确的关系。例如，组织地位往往会受到与之相关的其他组织的地位的影响(Sauder, Lynn, & Podolny, 2012)，组织业务伙伴的改变会影响组织地位的变化。同理，个体与组织中位高权重的人建立适当的关系，也有助于提升个体地位。尽管功能主义取向强调个体追寻地位的能动性，然而，该取向仍然认为，地位等级会通过自我强化机制不断稳固(Bendersky & Pai, 2018)，并表现为“马太效应”。

2.3 地位研究的新取向

2.3.1 动态取向

该取向提出，随着时间的推移，地位会不断提升或损失，具有动态性。依据符号互动理论(Stryker & Statham, 1985)，地位是人们在共享情境下通过社会建构得出的符号价值，是人们在交互过程中不断向他人展示自身专长和胜任力，并通过谈判得来的。高地位能带来很多好处，是人人梦寐以求的东西，因此，当前的地位等级不会自动得到强化，而是在一次次的谈判中不断改变。此外，早期的地位获得往往通过扩散性地位特征获得，并非个体真正具有胜任力。当群体成员得到更多关于成员真实能力的信息时，绩效期待也会随之变化(Bendersky & Shah, 2013)，由此导致地位的动态性以及地位等级的易变性。

地位等级的易变性对个体和组织有很大影响。首先，给低地位的个体提供了地位提升的机会。低地位个体一旦感知到地位等级的易变性，会首先考虑个人利益的提升而非集体利益的提升(Huberman, Loch, & Onculer, 2004)，他们通过展

示地位信号以及参与地位冲突来获取地位提升，例如展示贡献和专长、挑战他人、提升在群体讨论中的影响力等。其次，让高地位的成员面临地位威胁。高地位个体在面临地位威胁时，会以牺牲群体利益为代价，采用各种方式和策略保护自身地位(Case & Maner, 2014)，例如，排斥有能力的群体成员、扣留群体信息、监控竞争对手、阻止有能力的成员形成联盟等。最后，为等级变革创造机会。如果高地位的群体持续表现出对整个组织而非高权力群体成员的重要贡献和价值(Blader & Chen, 2012)，则地位等级相对稳定。相反，如果组织持续经历低绩效，或群体任务变革要求不同的技术，那么已建立的地位等级就可能被颠覆，引发地位等级变革。此外，组织价值观的变化也可能颠覆当前地位等级，影响组织成员地位(Neeley & Dumas, 2016)。总之，动态取向强调，群体成员在冲突和压力的影响下，会持续不断地追求和保护地位。

2.3.2　双面取向

地位的积极影响：初始地位的获得往往在很短的**时间**内通过个体所具有的扩散性地位特征或具体性地位特征而获得。地位可以给人们带来各种有形的和无形的资源，高地位的个体可以获得各种心理资本、社会资本和经济资本。例如，Stuart 和 Ding (2006)发现，具有创业精神的学术科学家很容易获取经济资本和社会资本进行学术创业，从而进一步提升绩效。地位还可以影响个体自身的内部状态，让个体从外部获得更正向的评价和期待。例如，高地位的人更加自信(Frank, 1985)，而自信能进一步影响个体的动机和努力水平，从而提升绩效。基于标签理论和自我实现预言(Merton, 1968)，人们对高地位的人绩效期待更高，从而促使他们产生更好的绩效，进而获得更高的地位。

除此之外，地位获得还可以改变人们后继的态度和行为。第一，地位获得使个体更多地监控自身地位状态。获得初始地位后，个体更加关注是否被组织公平对待，会更加密切地关注自己和他人的各种地位信号(Anderson et al., 2015)，如衣着差异、办公室大小等。第二，个体会表现出与其地位相符的行为以及更多的地位提升行为。获得初始地位后，人们往往会进一步增加真正的工具性社会价值，如提高胜任力、对他人更慷慨大方等来不断提升自身地位。例如 Sutton 和 Hargadon (1996)发现，高地位的设计师通常花费更多时间增加创造性的想法和创新能力以提升自身地位。人们还会进行工具性社会价值的印象管理，例如，用正向的方式描述自身能力，强调自身技能，淡化自身弱点，从而维护高胜任力的形象(Schlenker & Pontari, 2000)。同时，人们也尽量避免表现出低地位个体的相关行为(Flynn, Reagans, Amanatullah, & Ames, 2006)，例如，寻求他人的帮助、赞扬他人等，以免地位受损。第三，增加组织承诺，减少离职。以往研究发现，当个体觉得自己在群体中很受尊重时，他们对组织的情感承诺增加(Willer, 2009)。个体在获得地位后通常会获得很大的心理回报，会选择做“小池子里的大鱼”而不离职(Frank, 1985)。

地位的阴暗面：基于地位等级的易变性，人们可能把追求地位当作最重要的目标，必然把很多认知资源投放在地位提升或保护的活动中，从而消耗任务绩效的认知资源。如果群体成员面临地位冲突，例如，高地位成员对地位等级存在分歧，则群体成员会减少对群体的贡献(Kilduff, Willer, & Anderson, 2016)，影响群体绩效，甚至使群体成员为了获得某些个人利益而不惜破坏群体等级的功能优势。然而，学术界对地位阴暗面的关注远少于对地位收益的关注(Chen et al., 2012)。以往研究提出，高地位的个体可能被期望表现更好，他们往往建立自己的“动机和压力”标准(Merton, 1968)，导致个体压力过大，进入低效状态，影响之后的绩效。

首先，高地位可能使个体自满和分心，进而降低绩效。依据相对优势理论，人们会调整态度和行为以符合其所处地位等级的要求，如果个体觉得自身地位超过别人，就可能产生一种相对优势的感觉(Walker & Smith, 2002)，进而产生自满，对地位漠不关心，并减少工作投入。自满是个体内部的一种心理状态，而分心是外部干扰导致个体把更多的时间和精力投入到无关活动中的现象。例如，高地位的 CEO 往往比低地位的同事有更多的分心行为，如写书、担任外部董事等(Malmendier & Tate, 2009)，高地位个体往往从事更多的地位提升活动，如互惠交流(Flynn et al., 2006)，分散个体工作精力。其次，高地位可能导致更多的以提升地位为目的的行为。Bothner, Kim

和 Smith (2012)以高尔夫球手以及司机两个群体为对象，研究发现，对于大多数人来说，地位都会导致其后的绩效提升，但当地位达到一定高度后，绩效就开始下降。高地位可能首先促使人们产生获得或保护地位的动机，从而表现出一些无效的、风险过大的以及非伦理的行为(Sharkey, 2018)，进而影响长期绩效。例如，为了维持或提升在有影响力的美国新闻和世界报道法学院排名中的地位，美国大学有意减少有价值的教学活动(如辅导学生)，而进行更多的毕业生就业追踪活动，因为后者是排名的直接影响因素，而前者却不是(Sauder & Espeland, 2009)。McDonnell 和 King (2013)发现，受到抵制的公司参与印象管理活动(如发布亲社会言论)越多，其地位就越高。然而这种印象管理行为却不能有效地改善组织应该履行的核心职能。Palmer 和 Yenkey (2015)也发现，曾经被列为高地位的“ProTour”自行车团队更有可能使用兴奋剂，因为他们认为高地位会保护他们不被发现或免受惩罚。

此外，有关地位损失或地位威胁的研究也在一定程度上检验了地位的双面性。高地位的个体面临地位威胁时更紧张，往往比低地位的个体做出更多的组织贡献，以免受地位损失，但也可能因为高地位而从事更多不良的自我导向行为，如越轨行为(Willer, 2009)。依据情绪的功能主义观点，情感反应是人们适应性反应的一部分(Levenson, 1999)，当人们面临地位损失或威胁时，首先可能出现生气的情绪，进而可能产生攻击行为或暴力行为(Miller & Cohen, 2001)，甚至极端的攻击行为。

2.4 研究问题的提出

目前，基于传统取向和功能主义取向的研究已经非常丰富，而对地位的动态性和双面性的研究仍存在许多不足：首先，理论分析多，实证研究少。现有的动态性研究大多从组织地位等级的易变性来分析地位的动态性，很少采用实证研究关注这种动态变化的影响。地位阴暗面的实证研究大多针对组织地位而非个体地位。其次，静态研究多，动态研究少。已有的职场地位研究大多是横断面研究，无法揭示地位动态变化过程以及动态影响效应。以往的地位动态性实证研究主要关注非正式群体中的地位、职业地位、社会地位、模拟任务群体中的地位(Bendersky & Shah, 2012; Bendersky & Shah, 2013; Hays & Bendersky, 2015; Marr & Thau, 2014; Graffin, Bundy, Porac, Wade, & Quinn, 2013; Anderson, Srivastava, Beer, Spataro, & Chatman, 2006)，缺乏对职场地位动态性的探讨。最后，零散研究多，系统研究少。以往研究更关注地位的直接正面效应，而很少关注职场地位改变的内部机制以及双面效应。已有的地位阴暗面研究(Bothner et al., 2012; Palmer & Yenkey, 2015; Sauder & Espeland, 2009; Sharkey, 2018)大多关注其它类型地位的不良影响。职场地位具有多面性，其动态性意味着人们在获得初始地位后会对地位变动不断关注，随后可能面临地位提升或地位损失，整个地位追寻过程需要个体动机、归因和情绪的不断参与，并可能导致或正面或负面的影响(双面性)。基于此，本研究将响应多位学者的倡议，拟以企业员工为研究对象，采用追踪研究方法和多个评价源，系统探讨职场地位是否会动态变化？动态变化过程中是否会对员工态度和行为产生正面或负面的影响？动机、情绪和归因又在其中发挥着什么作用？

3 研究构想

依据研究问题，本研究拟完成以下研究目标：(1)基于社会认同理论，检测职场地位的动态变化，揭示职场地位对员工行为和绩效的动态影响机制；(2)基于情绪评价理论，揭示地位提升和地位损失对个体态度和行为的动态影响机制以及归因属性的调节作用；(3)从社会认同理论和情绪评价理论的双重视角，揭示职场地位的双面性。本研究共包含两个研究，分别从不同视角同时检验了职场地位的动态性和双面性，具体的研究框架见图 2。

3.1 研究 1：职场地位对员工行为和绩效的动态影响机制：基于社会认同理论视角的追踪研究

社会认同理论提出，人们都具有维持积极身份以及增强自尊的基本需求，这种需求的满足主要通过个体对群体成员身份的寻求而得以满足，如果个体所在群体无法满足个体的这种需求，个体就会寻求离开该群体去别的群体寻求积极身份的形成并认同新群体(Tajfel & Turner, 1985)。社会认同理论可以很好地解释低地位的个体向高地位的群体进行转移的过程，即个体在社会群体或组织中的向上流动。社会认同理论提出，个体把自

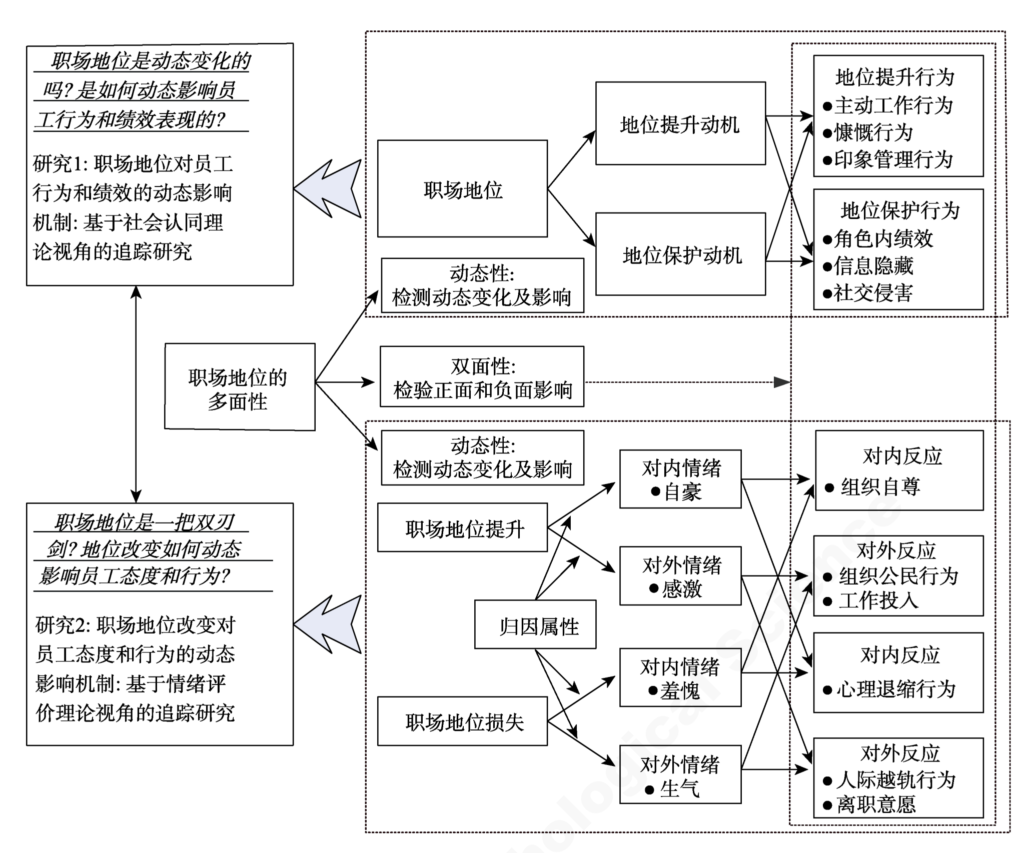


图 2　本研究的理论框架与研究模型

己和他人归为不同的群体是为了维持自己的高自尊(Turner, 1982), 在此过程中, 人们会产生两种基本动机, (1)减少身份不确定性的动机(Smith, Lemyre, & Raedeke, 2007)。随着时间的推移和情境的变化, 持续维持一致的身份能减少个体对自我身份的不确定性。因此, 当个体获得初始地位后, 会立刻产生地位保护动机及相应的保护行为, 减少自我身份的不确定性。(2)地位提升的动机(Hogg & Terry, 2000)。个体更想成为高地位群体的一员, 因为这些群体能提升个体地位和正面身份(Haslam & Ellemers, 2005)。因为地位等级的相对可渗透和变动性, 人们在获得初始地位后会产生提升地位的动机以及各种地位提升行为, 促使个体向高地位等级迈进, 并远离低地位群体。本研究基于社会认同理论, 探讨职场地位对员工行为和绩效的动态影响机制, 不仅弥补了组织管理领域对于个体职场地位动态性实证研究的缺乏, 而且可以进一步证明职场地位的双面性。

本研究拟选取 4 个时间点检测职场地位随时间而发生的动态变化, 并探测这种变化对地位提升/保护动机的动态影响, 以及依次对员工的地位提升/保护行为的动态影响, 即时间点 1 的职场地位、地位提升/保护动机和地位提升/保护行为会分别影响下 1 个时间点的职场地位、地位提升/保护动机以及地位提升/保护行为, 如此周而复始不断变化。本研究的动态研究模型如图 3 所示。

3.1.1　职场地位对地位动机的动态影响

职场地位是个体从他人那里获得的尊敬、声誉和影响力等(Anderson, John, Keltner, & Kring, 2001)。较高职场地位的个体能从职场获得诸多收益, 例如对群体决策的控制权、获得稀有资源以及积累成功(Keltner, Gruenfeld, & Anderson, 2003), 追逐地位又是人类在进化基础上形成的基本动机之一(Anderson & Kilduff, 2009), 因此, 任何地位获得的机会都会进一步激发人们去追逐地位。由于地位的动态性, 员工一方面想避免失去当前地位所带来的一系列“好处”, 维持较好的自我评价, 并由此产生保护地位受损的动机(Bothner, Kang,

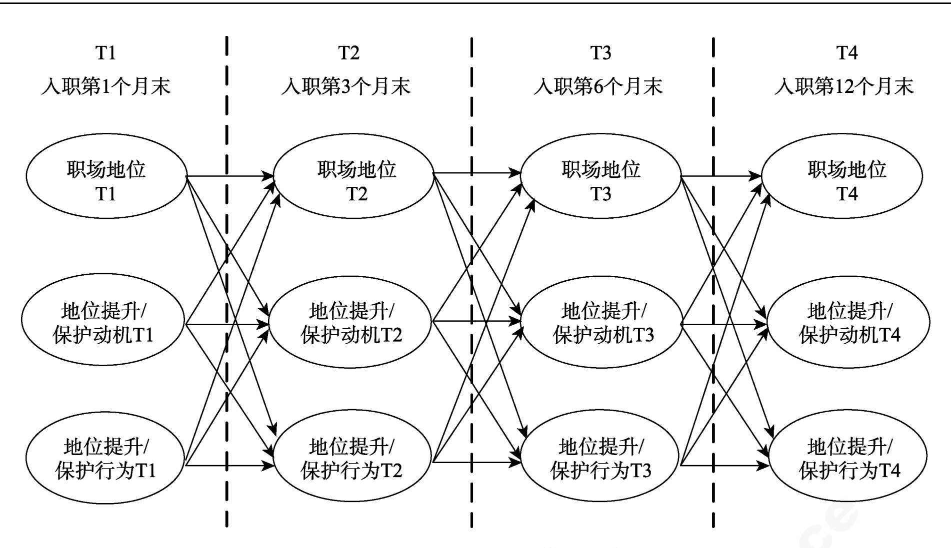


图 3 研究 1 的动态研究模型示意图

& Stuart, 2007; Pettit, Yong, & Spataro, 2010); 另一方面又想不断提升当前的地位, 并由此产生提升地位的动机(Reh, Troster, & van Quaquebeke, 2018)。依据趋近回避动机理论, 个体在面对地位这种“稀有资源”时, 地位提升动机相当于接近动机, 对地位的获得和提升更加敏感(Elliot, 1999), 主要满足个体进一步提升的成长需要, 引导个体采取接近策略以及正向的应对方式得到更高地位; 地位保护动机相当于回避动机, 对地位的损失更加敏感(Elliot & Thrash, 2002), 主要满足个体维护地位的安全需求, 引导个体采用回避损失的策略避免可能的地位损失, 以保护当前的地位。并且, 趋近回避动机并不是一个连续体的两端, 而是独立并行存在的(Elliot, 2006; Ferris et al., 2011)。社会认同理论的相关观点也充分说明了这一点。尽管不同个体两种动机的强度可能有差异(Pettit et al., 2010), 例如, 高地位的个体可能地位保护动机更强, 而低地位的个体可能地位提升动机更强, 但这并不影响两种动机的同时存在(Pettit, Doyle, Lount Jr., & To, 2016)。因此, 作为一种有价值的资源, 初始地位会同时促使个体产生地位提升的动机和地位保护的动机, 前者可能促使地位越来越高, 后者可能保护当前地位不受损失。

职场地位对地位动机的影响具有即时性和滞后性。地位作为一种稀缺资源, 会导致个体对其格外关注和敏感, 任何地位信号都能即刻得到个体的认知回应, 很多实验室研究所得的地位与动机、行为、绩效的关系即是很好的证明(Hays & Blader, 2017; Pettit et al., 2010; Pettit et al., 2016), 因此, 职场地位会立刻引发个体地位动机的变化。此外, 初始地位作为一种基础, 会影响个体其后时间点的职场地位和地位动机, 但这种影响取决于个体产生的动机以及采取的行为。职场地位所带来的收益并非在一个具体的时间点全部体现出来, 而是随着时间的推移, 逐渐影响个体的。目前关于职场地位与地位动机的动态关系研究还很缺失, 但以往关于地位与绩效(Bendersky & Shah, 2013)、地位与认知(Anderson et al., 2012)等的动态研究显示, 初始地位会影响之后的绩效和认知等。因此, 本研究提出如下假设:

假设 1: 前 1 时间点的职场地位对后 1 时间点的地位提升/保护动机有显著的正向影响。

3.1.2 地位动机对个体行为和绩效的动态影响

依据社会认同理论, 个体要提升自尊, 就要表现出高地位群体的特征以及获得高地位群体的接纳。同时, 依据趋近动机理论(Ferris et al., 2013), 地位提升动机使个体更看重最大程度地提升地位, 个体会通过正面行为来促使正面刺激(地位提升)的出现。由于职场地位是其他同事赋予的, 因此具有地位提升动机的个体更倾向于从事外部导向的行为(Blader, Shirako, & Chen, 2016), 即更关心别人如何看待自己以及与他人的关系。以往研究发现, 个体可以通过提升自己的工具性社会价值来获得地位, 如表现出主动工作行为、慷慨行为和自我提升的印象管理等地位提升行为。主动工

作行为(Proactive work behavior)是指向工作任务的工作行为，具有自发性、前瞻思维以及长期导向等特征(Grant & Ashford, 2008; Griffin, Neal, & Parker, 2007)。具有地位提升动机的个体，对地位有更正向的感知和认识，他们不仅关注短期内的地位提升，更关注长期不断的地位提升，这就激发个体不仅要关注当前绩效出色，而且要在正确的轨道上维持未来绩效的高增长(Wang, Law, Zhang, Li, & Liang, 2019)，从而表现出更多自发工作、考虑长远等积极工作行为。慷慨行为(Generousity)是个体付出时间、金钱、精力以及其它个人资源来帮助和满足群体成员需求的行为(Hays & Blader, 2017)。地位授予是他人导向的过程，往往授予那些可以帮助组织成员达到目标的成员，行事慷慨大方即为获得高地位的一种重要方式(Anderson et al., 2015)。以往研究确实发现，慷慨行为有利于地位的获得(Willer, 2009)，而地位的获得也可以引发更多的慷慨行为(Hays & Blader, 2017)。因此，地位提升动机有利于员工表现更多的慷慨行为。此外，印象管理行为(Impression management behavior)也能增加个体的工具性社会价值。职场地位是组织成员基于被赋予对象的工具性价值，在共同感知的基础上授予个体的，这种工具性价值不一定是个体真正具有的。个体除了努力工作、提高绩效、表现慷慨以外，还可以通过印象管理的方式让他人感觉自己有工具性社会价值。例如，在公共场合描述自己的能力、强调自己的技能、弱化自己的缺点、以成功为荣并指责失败等(Schlenker & Pontari, 2000)，这些自我提升行为均可以给其他组织成员传递胜任力信号。因此，地位提升动机会促使个体表现出更多自我提升的印象管理行为。

以往研究发现，人们更关注地位失去而非获得，并且会采取更多的努力来防止地位损失而不是促进地位获得(Pettit et al., 2010)。社会认同理论也表明，潜在的地位损失或地位威胁会让个体的自我评价降低(Ng & Yam, 2019)，个体会采取多种地位保护行为进行及时应对。地位是一种相对稀缺的组织资源，是在社会比较的基础上产生的，同事地位的提升可能直接导致个体地位的下降，个体在面对可能的地位损失时，会把个体利益放在首位，会不择手段地避免地位损失(Pettit et al., 2016)。因此，地位保护动机会促使个体采取多方位的努力来维护心理安全和防止地位损失，个体不仅要做出与目前地位等级相符的基本工作行为(Anderson et al., 2015)，满足组织成员的心理期望，如保持较好的角色内绩效，而且要防止其他员工的地位超越自己，造成进一步的地位威胁或地位损失。以往有关心理所有权的研究发现，当个体感知到更多的来自工作的心理所有权时，回避动机强的个体更可能采用知识隐藏和亲工作非伦理行为(Wang et al., 2019)来维护自己的心理所有权。本研究认为，地位保护动机可能会促使个体对同事进行知识隐藏(Knowledge hiding)或实施社交侵害行为(Social undermining)。知识隐藏是指个体有意隐藏或扣留他人需要的工作知识(Connelly, Zweig, Webster, & Trougakos, 2012)，包括任务信息、想法、如何做事情的信息以及完成任务的相关专业知识等。工作相关的知识是个体通过不断的积累逐渐得来的，个体掌握工作相关的知识越多，越有利于个体获得职场地位和产生较高的自我评价。如果个体把这些知识分享给同事，可能只会帮助同事进一步提升职场地位，反而增加了自己的地位威胁感知，此外，知识隐藏具有隐蔽性，不易被他人察觉，但同时又能对同事完成任务造成一定的影响，减缓同事工具性社会价值的增长。因此，地位保护动机会促使个体进行知识隐藏。社交侵害是指个体有意阻碍他人建立和维持积极人际关系、取得工作成就以及获得良好声誉的行为(Duffy, Ganster, & Pagon, 2002)。社交侵害是个体有意而为之并给别人造成了不良影响的行为，这种行为会随着时间的推移逐渐损坏他人的声誉、人际关系等，能大大降低他人的工具性社会价值。然而，个体偶尔实施社交侵害并不会给他人造成永久性的伤害，如果被发现后也很容易得到原谅。此外，社交侵害可以采用多种形式，可以是直接的形式，比如说别人不好的事情、完全拒绝别人、贬低别人的想法，也可以采用回避或扣留的方式，如扣留重要的信息或不为他人辩护。后一种方式可能被他人认为是无意而为之的，更具有隐蔽性(Neuman & Baron, 1997)。以往研究确实发现，当个体知觉到地位威胁或潜在的损失时，更可能会采取社交侵害行为(Reh et al., 2018)。地位动机和员工行为之间的即时关系和滞后关系在职场地位与地位动机的关系推导中已经详细说明，并且，在以往研究中也得到部分验证，

例如，地位的动态变化会促使个体付出更多的努力来防止地位损失(Pettit et al., 2010)，因此，地位提升/保护动机对地位提升/保护行为也可能有滞后影响。

本研究把主动工作行为、慷慨行为以及印象管理行为归为地位提升行为，把角色内绩效、知识隐藏以及社交侵害归为地位保护行为，但这并不意味着地位提升动机只导致地位提升行为，地位保护动机只导致地位保护行为。追逐地位是人类在进化基础上形成的基本动机之一(Anderson & Kilduff, 2009)，地位所带来的相关有形的收益会随着个体地位等级的提升而成倍地积累，因此，任何地位获得的机会都会进一步激发人们去追逐地位，甚至以放弃道德原则为代价。但总体来看，地位提升动机更聚焦于他人导向的提升行为，地位保护动机会激发更多的地位保护行为和较少的他人导向的地位提升行为。以外研究发现，与地位提升相比，地位损失越多，个体越可能表现出本来不该表现的行为(Pettit et al., 2016)。基于以上分析，本研究提出如下研究假设：

假设 2a：相比前 1 时间点的地位保护动机，前 1 时间点的地位提升动机对后 1 时间点的地位提升行为(主动工作行为、慷慨行为、印象管理行为)有更显著的正向影响；

假设 2b：相比前 1 时间点的地位提升动机，前 1 时间点的地位保护动机对后 1 时间点的地位保护行为(角色内绩效、知识隐藏、社交侵害)有更显著的正向影响。

3.1.3 地位动机在动态机制中的中介作用

初始职场地位作为一个有价值的刺激因素，会促使个体同时产生地位提升动机和地位保护动机，然后再引发个体表现出多种地位提升和地位保护行为。以往研究大多关注工具性社会价值对个体地位获得的影响(Willer, 2009)以及职场地位对个体态度和行为的影响(如 Pettit et al., 2016; Hays & Blader, 2017; Reh et al., 2018)，研究结果充分说明，职场地位可以影响员工行为和绩效，同时员工行为和绩效也能进一步影响员工的职场地位，并且这种影响不仅有即时的直接影响，也有滞后的间接影响，如图 3 所示。例如，第 1 时间点的职场地位会影响第 2 时间点的职场地位、地位动机和地位提升/保护行为；第 1 时间点的地位动机会影响第 2 时间点的职场地位、地位动机和地位提升/保护行为；第 1 时间点的地位提升/保护行为也会影响第 2 时间点的职场地位、地位动机和地位提升/保护行为。第 2 时间点的职场地位、地位动机和地位提升/保护行为又会影响第 3 时间点的职场地位、地位动机以及员工行为和绩效，依次循环。但前 1 时间点的员工行为和绩效是促进下 1 时间点的职场地位增加还是降低，则取决于所有行为和绩效的综合作用结果。地位与员工行为、绩效之间的这种关系会不断重复，周而复始，也由此导致个体地位的动态变化以及组织地位等级的易变性。基于以上分析，本研究提出如下研究假设：

假设 3a：地位提升动机在职场地位对地位提升行为(主动工作行为、慷慨行为、印象管理行为)和地位保护行为(角色内绩效、知识隐藏、社交侵害)的动态影响中起中介作用；

假设 3b：地位保护动机在职场地位对地位提升行为(主动工作行为、慷慨行为、印象管理行为)和地位保护行为(角色内绩效、知识隐藏、社交侵害)的动态影响中起中介作用；

假设 3c：职场地位通过地位动机影响地位提升/保护行为的过程是不断循环的，第 1 时间点的职场地位、地位动机、地位提升/保护行为会影响第 2 时间点的职场地位、地位动机以及地位提升/保护行为，第 2 时间点的相关变量又会影响第 3 时间点的相关变量，依次循环。

3.2 研究 2：职场地位对员工态度和行为的动态影响机制：基于情绪评价理论视角的追踪研究

情绪评价理论主要描述和解释不同的情绪及其特征(Ellsworth & Scherer, 2003; Roseman, 2013)，其核心思想是个体对事件或情境的认知评价会导致不同情绪的产生。Ellsworth 和 Scherer (2003)提出，情绪是各个因素的综合体，包括基本的刺激特征(如刺激是否新奇和具有重要性或愉悦性)、动机基础(表示事件结果是否与当前的动机状态相一致，或促进个体需要满足和目标达成)、处理能力(表示所知觉的情境可控性以及应对情境的能力)和社会能力(评价要关注社会规则、价值观以及公平，同时对社会认同有意义)。基于这些主要维度而产生的评价模式会产生不同的情绪状态(Roseman, 2013)。尽管地位等级具有自我强化的性质，但没有人愿意心甘情愿地接受当前地位的一成不变，地位竞争是地位等级的本质特征(Berger,

Conner, & Fiske, 1974)，因此，人们可能面临职场地位提升和地位损失两种情况。以往很少有研究系统探讨地位提升和地位损失对员工情绪、态度和行为的影响。人们通常认为地位提升能促进个体目标的达成，是一种愉悦的体验，而地位损失阻碍个体目标的达成，是一种痛苦的体验。基于情绪的动机基础，个体在评价地位是起促进作用还是阻碍作用后，会产生各种具体的情绪。例如，促进作用引发具体的正面情绪，而阻碍作用引发具体的负面情绪。同时，个体产生哪种情绪还取决于评价结果对自我价值和社会认同的意义，例如，如果产生令人向往的个体价值评价，则会产生自豪、感激等正面情绪(Roseman, 2013)，如果产生令人厌恶的个体价值评价，则会产生生气、羞愧等负面情绪(Gruenewald, Kemeny, Aziz, & Fahey, 2004)。此外，地位改变受内外部因素的综合影响，例如，个体对当前结果的归因属性。内归因和外归因可能促使个体产生指向不同对象的情绪和行为反应。

基于以上分析，本研究将基于研究 1 的动态变化后果——地位提升或地位损失，从情绪评价理论的视角关注职场地位提升或损失是如何动态变化的，并在归因属性的影响下，产生两类不同的情绪，进而动态影响员工的态度和行为。同时，本研究也关注了地位改变的双面性。本研究所构建的地位改变的概念模型和动态研究模型详见图 4 和图 5。

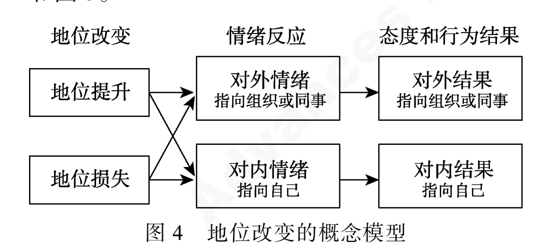


图 4　地位改变的概念模型

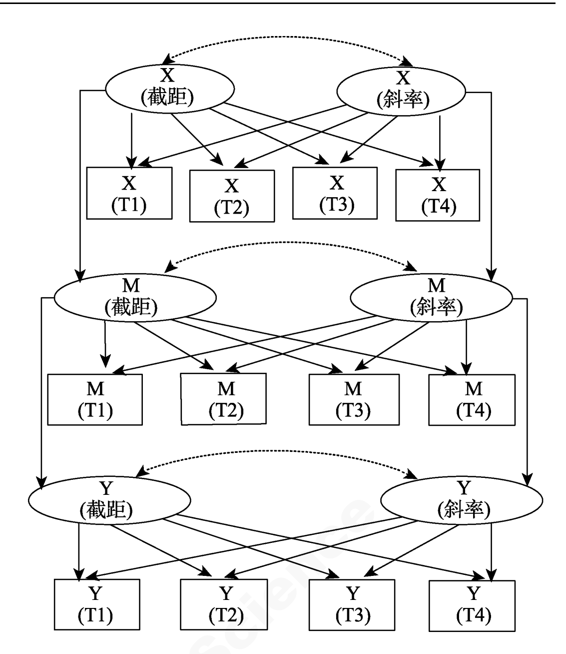


图 5　地位改变的动态影响模型

注：图中 X 代表研究模型中的自变量，即地位提升/损失，M 代表中介变量，即情绪反应，Y 代表因变量，即态度和行为结果

3.2.1　职场地位提升/损失对情绪的动态影响

地位提升/损失意味着个体在组织的工具性价值提升/降低，对个体的正面/负面的自我形象影响很大。依据情绪评价理论，如果所得东西是个体想要的，则会产生相对正面的情绪体验，如果是个体厌恶的，则会产生相对负面的情绪体验(Rosenman, 2013)。地位的获得具有可控的因素，个体可以通过自己的行为表现来获取其他人的认可和尊重，但同时也有不可控的因素，如组织公平等外因也会导致个体地位的提升或损失。本研究借鉴以往学者的观点(Falomir-Pichastor, 2011; Livne-Ofer, Coyle-Shapiro, & Pearce, 2019)，个体在地位提升或地位损失后可能会产生两类情绪反应：一类是对内的情绪，指向个体自己，如自豪(Pride)和羞愧(Shame)；另一类是对外的情绪，指向组织或同事，如感激(Gratitude)和生气(Anger)。职场地位提升是一种“获得”，可以促进个体的心理健康(Adler, Epel, Castellazzo, & Ickovics, 2000)、自我满意和自尊(Barkow, 1989; Tajfel & Turner, 1985)，引发正面情绪的产生；还使个体因此获得更多的信誉(Fan & Gruenfeld, 1998)，产生更大的自豪感。实证研究得出，自豪确实与高地位相联系(Steckler & Tracy, 2014)。基于社会交互的互惠性规则，当人们得到的比自己想要的多时(如由外因所产生的地位提升)，个体往往会对赋予其多得部分的人或组织以感激之情(Ouyang, Xu, Huang, Liu, & Tang, 2018)。相比地位提升，地位损失是一种“失去”，让人避之不及，让人产生厌恶(Pettit et al., 2010)等负面情绪。人们可能因为地位损失降低对自己的评价而产生羞愧，也可能在损失后为了维持心理平衡而产生生气等指向外

部的过激情绪(Bettencourt & Miller, 1996)。

已有的地位研究大多采用横截面数据关注地位改变对情绪的影响，对于情绪的动态改变的研究相对较少。追寻地位是人的一种基本动机，地位改变不仅能影响人们当前的心理状态，而且能塑造长期的心理调适、幸福感和健康等(Sheldon & Schüler, 2011)。依据情绪评价理论(Roseman, 2013)，个体情绪反应是在个体对事件评估的基础上产生的，因此，事件变化强度会影响情绪反应变化强度。地位提升/损失的改变可以影响个体的情绪改变(Anderson et al., 2012)，即地位提升的变化越大，自豪或感激的情绪变化就越大；地位损失的变化越大，羞愧或生气的情绪变化就越大。基于以上分析，本研究提出如下研究假设：

假设 4a：地位提升的变化对自豪/感激的变化有显著的正向影响；

假设 4b：地位损失的变化对羞愧/生气的变化有显著的正向影响。

3.2.2 情绪对员工态度和行为的动态影响

由于员工在地位提升和地位损失时产生了对内和对外两类情绪，由此，员工可能表现对内(指向个体自身的)和对外(指向组织或同事的)两类不同的态度和行为(Barclay, Skarlicki, & Pugh, 2005; Livne-Ofer et al., 2019)。本研究所关注的对外的态度/行为反应包括组织公民行为、工作投入、人际越轨行为、离职意愿，主要基于两点考虑，第一，以往研究发现，当员工产生感激和生气时会表现出上述行为。第二，这些行为具有自愿的性质，员工可以随时增加或取消(Settoon, Bennett, & Liden, 1996)，但同时又能帮助员工达到认知平衡，例如，人际越轨行为可以平复员工的怒气。本研究所关注的对内态度/行为反应包括组织自尊、心理退缩行为，主要因为这些对内的态度/行为与正/负面的工作行为、正/负面的自我评价以及个体的自我实现密切相关(Jackson, Schwab, & Schuler, 1986)。并且，本研究只关注对内的情绪反应对对内的态度和行为的直接影响，以及对外的情绪反应对对外的态度和行为的直接影响，不关注对内/对外的情绪反应对对外/对内的态度/行为反应的间接影响。

自豪是个体把地位提升(积极结果)归因于自身能力或努力后所产生的一种指向自身的积极情绪(杜建政, 夏冰丽, 2009)，即把地位提升归结为内部的、可控的因素时所引起的主观情绪体验，由此导致个体异常肯定自己的能力和努力程度以及在组织中的价值评价(Korman, 1976)，从而产生组织自尊。具有自豪感的个体对外部环境有较高程度的掌控感(Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)，也有利于个体产生组织自尊。心理退缩行为也属于对内的行为反应，但通常由负面的自我评价和自我认知产生，因此，自豪会减少个体的心理退缩行为。

在社会交换文献中，感激被当作一种从他人那里获得亲社会行为收益之后的情绪反应，是一种维持人与人(组织)之间互惠责任的情绪资源，能激发个体回报更多的亲社会行为(McCullough, Kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001)。此外，个体产生感激是因为获得了超过预想的职场地位，因此，个体在回报组织时，首先会尽可能多地采用与组织所需要的工具性社会价值密切相关的亲社会行为，如组织公民行为和工作投入。这两种行为都是个体获得他人积极评价和尊重的重要因素，也对组织绩效具有促进作用。相比而言，人际越轨行为和离职意愿都是对组织或同事有负面影响的行为，因此，感激作为正向情绪只会减少人际越轨行为和离职意愿。以往研究确实发现，员工具有积极情绪体验往往有利于个体产生更多的工作投入(Bledow, Schmitt, Frese, & Kühnel, 2011)，指向组织的感激情绪与个体的组织公民行为正相关(Ford, Wang, Jin, & Eisenberger, 2018)。

如果地位损失是由内因造成的，则员工会感觉自我价值降低、自我形象受损、自身能力不足、组织价值减小，由此产生羞愧的负面情绪。羞愧通常是人们对低自我价值的情绪感知(Tangney, Stuewig, & Mashek, 2007)，包括尴尬、耻辱、屈辱等负面感受。个体产生羞愧体验后会尽量从导致羞愧的社会互动中隐藏或退缩，产生从不希望的工作场景中转移开(如做白日梦)的心理退缩行为，包括减少工作投入、时间投入以及资源投入(Taris, van Horn, Schaufeli, & Schreurs, 2004)。组织自尊与心理退缩行为是完全相反的状态，因此，羞愧会引发更多的心理退缩行为，并降低组织自尊。

生气是人们对事件进行感知、解释并进行回应的一种敌意情绪(Lerner, Goldberg, & Tetlock, 1998)，生气激发了纠正或惩罚赋予地位的个体或组织恢复正义的愿望(Carver & Harmon-Jones, 2009)。生气往往会导致个体针对造成自己负面情

绪的个体或组织进行还击或实施对抗性的行为(Roseman, 2013)，如人际越轨行为(Sackett, Berry, Wiemann, & Laczo, 2006)。职场地位是同事赋予的，因此，个体更可能产生针对同事的人际越轨行为。同时，生气也会增加员工的离职意愿。如果员工感觉自己无法有效掌控和改变当前的地位损失状况，可能会逃离这种令人厌恶的负面情绪环境(Roseman, 2013)。以往研究确实发现，负面人际对待所导致的生气对员工离职意愿有正向影响(Livne-Ofer et al., 2019)。因此，生气会引发更多的人际越轨行为和离职意愿，而非相反的工作投入和组织公民行为。

值得注意的是，情绪既可以引发即刻的反应，也可以因为事件评估在其后不断增强。情绪本身会导致某种态度或行为的产生，并且第 1 时间点的情绪会随着时间的推移对态度或行为产生不断累加的促进或抑制效应。除此之外，情绪本身也会随着时间变化，情绪的变化也会对态度和行为的变化产生影响。例如，随着时间的推移，生气会导致员工人际越轨行为不断积累和增加，同时生气也会由于地位损失的多少而不断变化，可能出现第 2 时间点的生气比第 1 时间点更强，则生气程度的增加本身也会影响人际越轨行为的变化。综上所述，地位改变动态影响情绪改变，情绪改变又动态影响员工态度和行为的改变，因此，情绪改变在地位改变与员工态度和行为改变之间起中介作用。因此，本研究提出如下研究假设：

假设 5a：自豪的变化对组织自尊的变化有显著的正向影响，对心理退缩行为的变化有显著的负向影响；

假设 5b：感激的变化对组织公民行为和工作投入的变化有显著的正向影响，对人际越轨行为和离职意愿的变化有显著的负向影响；

假设 5c：羞愧的变化对心理退缩行为的变化有显著的正向影响，对组织自尊的变化有显著的负向影响；

假设 5d：生气的变化对人际越轨行为和离职意愿的变化有显著的正向影响，对组织公民行为和工作投入的变化有显著的负向影响。

假设 6a：自豪变化在地位提升变化对组织自尊变化、心理退缩变化的影响中起中介作用；

假设 6b：感激变化在地位提升变化对组织公民行为变化、工作投入变化、人际越轨行为变化和离职意愿变化的影响中起中介作用；

假设 6c：羞愧变化在地位损失变化对心理退缩变化、组织自尊变化的影响中起中介作用；

假设 6d：生气变化在地位损失变化对人际越轨行为变化、离职意愿变化、组织公民行为变化和工作投入变化的影响中起中介作用。

3.2.3 归因属性在地位改变的动态影响中的调节作用

地位提升/损失是同事赋予给当事人个体的，只要同事认为他们的工具性价提升/降低了，个体的地位就会提升/损失。这种通过主观感知赋予地位的过程可能使得地位获得并非因为个体的工具性价值(Leary & Roberts, 2014)，而可能因为同事的不准确评价或个体过多的印象管理所造成的虚假现象，更可能是“瘸子里面挑将军”的社会比较结果。因此，个体对地位改变的归因在很大程度上决定个体的情绪反应是指向自身还是指向组织或他人。

归因理论(Attribution theory)主要描述人们如何进行因果解释以及使用什么信息开展此过程(Fiske & Taylor, 1991)。依据归因理论(Heider, 1958; Kelley, 1973)，如果把行为或事件的原因归为行为者本人或本人的态度和信仰等，则属于内归因，如果把行为或事件的原因归为行为者正在响应的人或对象，或者行为者所处的环境，则属于外归因。结合归因理论和情绪评价理论(Roseman, 2013)，个体在地位提升后，两种归因倾向会导致两种不同的正向情绪(McCullough et al., 2001)：(1)内归因，即地位提升是由于自己的努力和付出所获得的。内归因使个体感觉自我价值很高，由此产生对内的自豪情绪。(2)外归因，即地位提升是由于外部因素如运气等获得的。尽管这种情况不能提升个体的自我评价，但由于地位是一种有价值的资源，个体喜欢“获得”，因此，个体仍会对赋予其地位的同事和组织产生对外的感激情绪。同样，地位损失后，两种归因倾向也使个体产生两种不同的负向情绪(Gilbert & Miles, 2000)：(1)内归因使个体认为自身能力欠佳或努力不够，会降低个体的自我价值评价，导致个体产生对内的羞愧情绪。(2)外归因使个体认为地位损失是同事故意为之或组织不公正等外部因素的结果，导致个体产生激烈的对外的生气情绪。基于以上分析，本研究提出如下研究假设：

假设 7a：归因属性在地位提升变化通过正向情绪变化影响员工态度和行为变化的过程中起第一阶段的调节作用，即内归因时产生自豪情绪，外归因时产生感激情绪。

假设 7b：归因属性在地位损失变化通过负向情绪变化影响员工态度和行为变化的过程中起第一阶段的调节作用，即内归因时产生羞愧情绪，外归因时产生生气情绪。

3.3 研究方法

本研究主要采用追踪研究法关注职场地位的动态变化及动态影响。追踪研究是把时间因素考虑进去，在几个不同的时间点对研究变量进行重复测量以观察变量变化情况的研究设计(Ployhart & Vandenberg, 2010; 胥彦，李超平，2019)。有学者建议，追踪研究至少要包含 3 轮重复测量结果(Ployhart & Vandenberg, 2010)。职场地位的形成和变化过程与新员工组织社会化过程有很大的相似性，均涉及到新员工在陌生环境中的适应问题。依据以往相对成熟的组织社会化追踪研究，社会化过程是随着时间的推移出现叠加效应的，每个人的社会化过程都不一样，因此没有一个关于某种变化出现的具体时间段(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994)，以往研究所采用的第一个数据收集时间点范围从入职前到入职后 17 周，第二个时间点范围从入职后第 4 周到第 6 个月，而入职 6 个月之后的社会化情况很少有学者关注，因为 6 个月后的情况可能不是社会化过程影响的结果(Bauer & Green, 1994)。此外，以往的组织社会化实证研究发现，新员工社会化过程的效应在入职的早期很快就会出现，在 6 到 10 个月就相对稳定了，并且早期的测量结果与 6 个月后的测量结果相关很高(Adkins, 1995; Ashforth & Saks,1995; Bauer & Green, 1994; Morrison, 1993)。基于此，在 1 年的时间范围内可以观察到职场地位变化的整个过程和影响机制。

以往职场地位的动态或时间滞后研究曾采用 2 周(de Waal-Andrews, Gress, & Lammers, 2015)、10 周(Bendersky & Shah, 2013)、3 个月((Ouyang et al., 2018)的滞后时间段，为相对较短的时间间隔。追踪时间间隔的选取需要重点考虑两个因素(Matthews, Wayne, & Ford, 2014)，即研究构念的稳定性和预测变量的特征(如，频率、严重性、外显性等)，以往的追踪研究并没有形成统一的追踪时间点选取标准(Menard, 2002)。尽管长时间追踪能获得更多信息，但也容易错失一些特征而低估变量之间的关系，因此，较短时间间隔的信息收集也很必要(Tetrick & Buffardi, 2006)。本研究的中介变量涉及动机和情绪，会同时涉及到即刻反应和延后反应，为了更好地验证变量之间的因果关系和动态关系，我们选择 4 个时间点对所有变量进行 4 次重复测量，在入职 6 个月内采用较为密集的间隔时间段，在 6 个月之后采用较长的间隔时间段，即分别在入职的的第 1 个月末，第 3 个月末、第 6 个月末以及第 12 个月末进行数据收集，以收集尽可能多的信息。

由于本研究要对同一样本进行多次重复测量，研究样本在追踪过程中可能会丢失，因此，我们拟选取 300 个初始团队样本，每个团队 3 名员工，其中 1 名员工为被评对象，另外 2 名员工为评价者。为争取研究对象的配合，本研究除了争取企业方的行政支持外，还需采用付费的方式来激发参与者的热情。研究变量的测量均选取国内外的成熟量表。为避免同源误差，本研究拟采用多个评价源，例如，职场地位是同事赋予个体的，由 2 名同事评价，并取平均值；指向个体的变量只有自己最清楚，如信息隐藏、动机、情绪、组织自尊、离职意愿等，则由员工自评。此外，两个研究分别选取了控制变量。研究 1 选取归属需要和工具性氛围作为控制变量，因为归属需要是为了获得同事的接受，可能导致更多的慷慨行为(Sheldon & Schüler, 2011)，工具性氛围是不顾道德和伦理达到工作目的的一种氛围(Victor & Cullen, 1988)，可能导致员工表现出更多负面的保护行为，如印象管理、知识隐藏、社会侵害以及避免帮助他人等。研究 2 选取正向/负向情感特质、社会比较和程序公平作为控制变量，因为这 3 个变量会在很大程度上影响员工具体的正面/负面情绪或行为(Clark, Frijters, & Shields, 2008; Watson, Clark, & Tellegen, 1988; Weiss, Suckow, & Cropanzano, 1999)。两个研究还控制性别、年龄等人口学变量。

本研究涉及对动态数据的分析，拟选用 SPSS 24.0、Amos 21.0、Mplus 7.2 等软件，采用描述性统计分析、验证性因素分析、结构方程模型、潜增长模型等方法分析数据，检验测量模型的测量不变性、变量随时间变化的增长或下降趋势、变量之间的相关情况以及动态关系。

4 理论构建

由于地位的动态性，个体在获得初始地位后，必然会进一步采取行动提升地位或防止地位损失。个体为什么会采取某些行为？地位变化是如何影响个体行为的动态变化？个体地位提升或损失后为何会产生不同的态度和行为？地位何时促使正面行为，何时又引发负面行为？为更好地回答以上问题，研究 1 主要从社会认同理论的视角关注初始职场地位是如何动态变化，并通过地位动机影响员工之后的行为和绩效，研究 2 主要从情绪评价理论的视角关注职场地位提升或损失的动态变化是如何诱发不同的情绪反应，并导致员工产生不同的态度和行为表现。两个研究始终围绕中职场地位的动态性和双面性，研究的主要观点如下：

第一，在获得初始职场地位后，人们会进一步增强地位提升/保护动机，并产生地位提升/保护行为，这一过程是周而复始的动态循环过程。以往学者更多地从理论上分析了地位为何具有动态性(如 Bendersky & Pai, 2018)，但很少有实证研究来进一步关注职场地位是如何动态变化的，尤其是地位动态变化的作用机制“黑箱”。以往研究提出，相比低地位，高地位是一种无形的资产(如 Frank, 1985)，能大大提升个体的自我效能感(Gecas & Seff, 1989)，增强个体的动机和绩效(Stajkovic & Luthans, 1998)。地位动机是人的一种基本动机(Anderson et al., 2015)，初始地位的获得会促使个体更看重地位，并产生更强的地位提升动机和地位保护动机，进而产生两种不同的行为，即地位提升行为和地位保护行为。本研究响应地位研究的动态取向，从社会认同理论的视角关注职场地位对员工动机、行为和绩效的动态影响及作用机制，丰富了地位动态性的理论研究成果，为实践界认识地位动态性提供较好的理论依据。

第二，职场地位提升和地位损失是两种不同的地位变化，其动态变化会诱发不同的情绪反应和行为反应的动态变化。由于职场地位的动态性，个体在职场中可能获得职场地位提升或地位损失，前者是个体向往的正面结果，可能诱发更多的正面情绪，如自豪、感激，而后者是个体力争回避的负面结果，可能诱发更多的负面情绪(Anderson et al., 2015)，如羞愧、生气。不同的情绪往往直接引发不同的职场态度和行为表现，例如，正面情绪引发更多的积极态度和行为(Roseman, 2013)，如组织自尊、工作投入、组织公民行为等，而负面情绪引发更多的消极态度和行为(Peng, Schaubroeck, Chong, & Li, 2019)，如心理退缩、离职意愿以及人际越轨行为等。然而，情绪会引发哪种态度和行为，还取决于个体对地位改变的归因结果。如果个体把地位提升和地位损失归结为内部(外部)因素，则会产生对内(对外)的情绪，并由此产生对内(对外)的态度或行为。因此，本研究进一步拓展地位动态性的观点，丰富了地位与情绪关系的研究成果以及地位改变与员工反应的研究结论。

第三，职场地位是一把双刃剑，可能给个体和组织带来或正面或负面的影响。职场地位的双面性是伴随着职场地位的动态性而出现的。地位获得是人类的一种基本动机，会给人们带来诸多资源以及拥有地位本身的良好心理体验(Anderson et al., 2012)，也是组织有序发展的重要影响因素(Magee & Galinsky, 2008)，然而，职场地位的动态性不仅可能诱发个体采取各种能提升自身工具性价值的行为来改变其职场地位，如主动工作行为、慷慨行为、组织公民行为、工作投入、角色内绩效、印象管理等，也可能促使个体修改或放弃道德原则从事一些非伦理行为来避免地位损失(Pettit et al., 2016)，对个体和组织产生不良影响，如产生信息隐藏、社交侵害、心理退缩、人际越轨、离职意愿等负面反应。本研究试图从社会认同理论和情绪评价理论两个视角揭示职场地位的双面性，对以往研究成果是一种很好的补充。

本研究从两个视角同时关注和探讨职场地位的动态性和双面性，主要有以下几个贡献：

第一，系统探讨职场地位的动态性及其动态影响机制。本研究主要揭示地位的多面性，其中动态性即为关注重点之一。本研究从社会认同理论和情绪评价理论的视角探讨职场地位是如何动态影响员工动机、情绪、态度、行为以及绩效的，并采用追踪研究的方法采集 4 个时间点的数据，采用结构方程模型或潜增长模型的数据分析方法关注职场地位随时间所发生的动态变化。本研究同时关注中介机制和调节机制，有利于全面探讨地位的动态性，弥补以往职场地位动态性的研究

缺失。

第二，系统探讨职场地位的双面性及其产生机制。双面性是指职场地位能同时产生正面影响和负面影响，是职场地位的重要特征之一。以往研究更多探讨职场地位的正面影响，最近 10 年才开始关注职场地位的负面影响。本研究的研究 1 关注职场地位对地位提升行为(正面行为)和地位保护行为(以负面行为为主)的影响，研究 2 主要关注职场地位对指向内部的态度和行为(包括正面态度和负面行为)以及指向外部的态度和行为(包括正面行为、负面行为和负面态度)的影响。本研究全面系统地探讨了职场地位的双面影响及其动态形成机制，丰富了以往职场地位的影响效应研究成果。

第三，研究成果有助于企业管理者更好地认识地位动态性可能带来的负面职场行为，帮助企业从动机引导、认知重建、情绪疏导以及情境诱导等方面有效管理和利用职场地位。例如，企业可以通过文化建构和制度建构来引导员工采用企业所期待的行为提升和保护地位，更客观地评价自身地位。当员工产生与地位有关的不良情绪如生气、羞愧等，企业应帮助员工采取合理的方式来疏导这些情绪，以防不良后果的发生。

参考文献

杜建政，夏冰丽．(2009)．急性应激障碍(ASD)研究述评．*心理科学进展, 17*(03), 482–488.

段锦云，卢志巍，沈彦晗．(2015)．组织中的权力：概念、理论和效应．*心理科学进展, 23*(6), 1070–1078.

胡琼晶，谢小云．(2015)．团队成员地位与知识分享行为：基于动机的视角．*心理学报, 47*(4), 545–554.

卫旭华，邵建平，王傲晨，江楠．(2017)．组织成员地位的形成及影响机制．*心理科学进展, 25*(11), 1972–1981.

胥彦，李超平.(2019)．追踪研究在组织行为学中的应用．*心理科学进展, 27*(4), 600–610.

Adkins, C. L. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal, 38*(3), 839–862.

Adler, N. E., Epel, E. S., Castellazzo, G., & Ickovics, J. R. (2000). Relationship of subjective and objective social status with psychological and physiological functioning: Preliminary data in healthy, white women. *Health Psychology, 19*(6), 586–592.

Anderson, C., Hildreth, J. A. D., & Howland, L. (2015). Is the desire for status a fundamental human motive? A review of the empirical literature. *Psychological Bulletin, 141*(3), 574–601.

Anderson, C., John, O. P., Keltner, D., & Kring, A. M. (2001). Who attains social status? Effects of personality and physical attractiveness in social groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 81*(1), 116–132.

Anderson, C., & Kilduff, G. J. (2009). Why do dominant personalities attain influence in face-to-face groups? The competence-signaling effects of trait dominance. *Journal of Personality and Social Psychology, 96*(2), 491–503.

Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological Science, 23*(7), 764–771.

Anderson, C., Srivastava, S., Beer, J. S., Spataro, S. E., & Chatman, J. A. (2006). Knowing your place: Self-perceptions of status in face-to-face groups. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(6), 1094–1110.

Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1995). Work-role transitions: A longitudinal examination of the Nicholson model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*(2), 157–175.

Barclay, L. J., Skarlicki, D. P., & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 629–643.

Barkow, J. H. (1989). The elastic between genes and culture. *Ethology and Sociobiology*, *10*(1-3), 111–129.

Bauer, T. N., & Green, S. G. (1994). Effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology, 79*(2), 211–223.

Bendersky, C., & Pai, J. (2018). Status dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 183–199.

Bendersky, C., & Shah, N. P. (2012). The cost of status enhancement: Performance effects of individuals' status mobility in task groups. *Organization Science, 23*(2), 299–596.

Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The downfall of extraverts and rise of neurotics: The dynamic process of status allocation in task groups. *Academy of Management Journal, 56*(2), 387–406.

Berger, J., Conner, T. L., & Fisek, M. H. (Eds.). (1974). *Expectation states theory: A theoretical research program*. Cambridge, MA: Winthrop.

Berger, J., & Zelditch, M. (1985). *Status, Rewards, and Influence*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bettencourt, B. A., & Miller, N. (1996). Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, *119*(3), 422–447.

Blader, S. L., & Chen, Y. R. (2012). Differentiating the effects of status and power: A justice perspective. *Journal*

of Personality and Social Psychology, 102(5), 994–1014.

Blader, S. L., Shirako, A., & Chen, Y.-R. (2016). Looking out from the top: Differential effects of status and power on perspective taking. *Personality and Social Psychology Bulletin, 42*(6), 723–737.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.

Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology, 96*(6), 1246–1257.

Bothner, M. S., Kang, J., & Stuart, T. E. (2007). Competitive crowding and risk taking in a tournament: Evidence from NASCAR racing. *Administrative Science Quarterly, 52*(2), 208–247.

Bothner, M. S., Kim, Y.-K., & Smith, E. B. (2012). How does status affect performance? Status as an asset vs. status as a liability in the PGA and NASCAR. *Organization Science, 23*(2), 416–433.

Carver, C. S., & Harmon-Jones, E. (2009). Anger is an approach-related affect: Evidence and implications. *Psychological Bulletin, 135*(2), 183–204.

Case, C. R., & Maner, J. K. (2014). Divide and conquer: When and why leaders undermine the cohesive fabric of their group. *Journal of Personality and Social Psychology, 107*(6), 1033–1050.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 730–743.

Chen, Y., Peterson, R. S., Phillips, D. J., Podolny, J. M., & Ridgeway, C. L. (2012). Introduction to the special issue: Bringing status to the table-attaining, maintaining, and experiencing status in organizations and markets. *Organization Science, 23*(2), 299–307.

Clark, A. E., Frijters, P., & Shields, M. A. (2008). Relative income, happiness and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature, 46*(1), 95–144.

Connelly, C. E., Zweig, D., Webster, J., & Trougakos, J. P. (2012). Knowledge hiding in organizations. *Journal of Organizational Behavior, 33*(1), 64–88.

de Waal-Andrews, W., Gregg, A. P., & Lammers, J. (2015). When status is grabbed and when status is granted: Getting ahead in dominance and prestige hierarchies. *British Journal of Social Psychology, 54*(3), 445–464.

Djurdjevic, E., Stoverink, A. C., Klotz, A. C., Koopman, J., da Motta Veiga, S. P., Yam, K. C., & Chiang, J. T.-J. (2017). Workplace status: The development and validation of a scale. *Journal of Applied Psychology, 102*(7), 1124–1147.

Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal, 45*(2), 331–351.

Elliot, A. J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist, 34*(3), 169–189.

Elliot, A. J. (2006). The hierarchical model of approach-avoidance motivation. *Motivation and Emotion, 30*(2), 111–116.

Elliot, A. J., & Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: Approach and avoidance temperaments and goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(5), 804–818.

Ellsworth, P. C., & Scherer, K. R. (2003). Appraisal processes in emotion. In R. J. Davidson, H. Goldsmith, & K. R. Scherer (Eds.), *Handbook of affective sciences* (pp. 572–595). New York, US: Oxford University Press.

Ertug, G., & Castellucci, F. (2013). Getting what you need: How reputation and status affect team performance, hiring, and salaries in the NBA. *Academy of Management Journal, 56*(2), 407–431.

Falomir-Pichastor, J. M. (2011). Regulatory focus, self-directed emotions, and intergroup attitudes. *International Review of Social Psychology, 24*(2), 77–104.

Fan, E. T., & Gruenfeld, D. H. (1998). When needs outweigh desires: The effects of resource interdependence and reward interdependence on group problem solving. *Basic & Applied Social Psychology, 20*(1), 45–56.

Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C. H., & Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 342–353.

Ferris, D. L., Rosen, C. R., Johnson, R. E., Brown, D. J., Risavy, S. D., & Heller, D. (2011). Approach or avoidance (or both?): Integrating core self-evaluations within an approach/avoidance framework. *Personnel Psychology, 64*(1), 137–161.

Ferris, G. R., Blass, R., Douglas, C., Kolodinsky, R. W., & Treadway, D. C. (2003). Personal reputation in organizations. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science (2nd ed.)* (pp. 211–246). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Fiske, S. T. (2010). Interpersonal stratification: Status, power, and subordination. In: Fiske, S., Gilbert, D., Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of social psychology* (5th ed.) (pp. 941–982). New York, US: Wiley.

Fiske, S. T., & Taylor, S. E. (1991). *Social cognition* (2nd ed.). New York, US: McGraw-Hill.

Flynn, F. J., Reagans, R. E., Amanatullah, E. T., & Ames, D.

R. (2006). Helping one's way to the top: Self-monitors achieve status by helping others and knowing who helps whom. *Journal of Personality and Social Psychology, 91*(6), 1123–1137.

Ford, M. T., Wang, Y., Jin, J., & Eisenberger, R. (2018). Chronic and episodic anger and gratitude toward the organization: Relationships with organizational and supervisor supportiveness and extra-role behavior. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(2), 175–187.

Frank, R. H. (1985). *Choosing the right pond-human behavior and the quest for status*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Gecas, V., & Seff, M. A. (1989). Social class, occupational conditions, and self-esteem. *Sociological Perspectives, 32*(3), 353–364.

Gilbert, P., & Miles, J. N. V. (2000). Sensitivity to social putdown: It's relationship to perceptions of social rank, shame, social anxiety, depression, anger and self-other blame. *Personality and Individual Differences, 29*(4), 757–774.

Graffin, S. D., Bundy, J., Porac, J. F., Wade, J. B., & Quinn, D. P. (2013). Falls from grace and the hazards of high status: The 2009 British MP expense scandal and its impact on parliamentary elites. *Administrative Science Quarterly, 58*(3), 313–345.

Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior, 28*, 3–34.

Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327–347.

Gruenewald, T. L., Kemeny, M. E., Aziz, N., & Fahey, J. L. (2004). Acute threat to the social self: Shame, social self-esteem, and cortisol activity. *Psychosomatic Medicine, 66*(6), 915–924.

Gruenfeld, D. H., Tiedens, L. Z. (2010). Organizational preferences and their consequences. In S.T., Fiske, D. T., Gilbert, G., Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology* (pp. 268–316). Hoboken, NJ: Wiley.

Haslam, S. A., & Ellemers, N. (2005). Social identity in industrial and organizational psychology: Concepts, controversies and contributions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 20*, 39–118.

Hays, N. A., & Bendersky, C. (2015). Not all inequality is created equal: Effects of status versus power hierarchies on competition for upward mobility. *Journal of Personality and Social Psychology, 108*(6), 867–882.

Hays, N. A., & Blader, S. L. (2017). To give or not to give? Interactive effects of status and legitimacy on generosity. *Journal of Personality and Social Psychology, 112*(1), 17–38.

Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York, US: Wiley.

Henrich, J., & Gil-White, F. J. (2001). The Evolution of Prestige: Freely conferred deference as a mechanism for enhancing the benefits of cultural transmission. *Evolution and Human Behavior, 22*(3), 165–196.

Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). Social identity and self-categorization processes in organizational contexts. *Academy of Management Review, 25*(1), 121–140.

Huberman, B. A., Loch, C. H., & Onculer, A. (2004). Status as a valued resource. *Social Psychology Quarterly, 67*(1), 103–114.

Jackson, S. E., Schwab, R. L., & Schuler, R. S. (1986). Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology, 71*(4), 630–640.

Janssen, O., & Gao, L. (2015). Supervisory responsiveness and employee self-perceived status and voice behavior. *Journal of Management, 41*(7), 1854–1872.

Johnson, C., Dowd, T. J., & Ridgeway, C. L. (2006). Legitimacy as a social process. *Annual Review of Sociology, 32*(4), 53–78.

Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American Psychologist, 28*(2), 107–128.

Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, approach, and inhibition. *Psychological Review, 110*(2), 265–284.

Kilduff, G. J., Willer, R., & Anderson, C. (2016). Hierarchy and its discontents: Status disagreement leads to withdrawal of contribution and lower group performance. *Organization Science, 27*(2), 373–390.

Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review, 1*(1), 50–63.

Leary, M. T., & Roberts, M. R. (2014). Do peer firms affect corporate financial policy? *Journal of Finance, 69*(1), 139–178.

Lerner, J. S., Goldberg, J. H., & Tetlock, P. E. (1998). Sober second thought: The effects of accountability, anger and authoritarianism on attributions of responsibility. *Personality and Social Psychology Bulletin, 24*(6), 563–574.

Levenson, R. W. (1999). The intrapersonal functions of emotion. *Cognition and Emotion, 13*(5), 481–504.

Livne-Ofer, E., Coyle-Shapiro, J. A-M., & Pearce, J. L. (2019). Eyes wide open: Perceived exploitation and its consequences. *Academy of Management Journal, 62*(6), 1989–2018.

Magee, J. C., & Galinsky, A. D. (2008). Social hierarchy: The self-reinforcing nature of power and status. *Academy*

of Management Annals, 2(1), 351–398.

Malmendier, U., & Tate, G. (2009). Superstar CEOs. *Quarterly Journal of Economics, 124*(4), 1593–1638.

Marr, J. G., & Thau, S. (2014). Falling from great (and not so great) heights: How initial status position influences performance after status loss. *Academy of Management Journal, 57*(1), 223–248.

Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1173–1187.

McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin, 127*(2), 249–266.

McDonnell, M. H., & King, B. G. (2013). Keeping up appearances: Reputational threat and impression management after social movement boycotts. *Administrative Science Quarterly, 58*(3), 387–419.

Menard, S. (2002). *Longitudinal research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Merton, R. K. (1968). The Matthew Effect in science. *Science, 159*(3810), 56–63.

Miller, E. K., & Cohen, J. D. (2001). An integrative theory of prefrontal cortex function. *Annual Review of Neuroscience, 24*, 167–202.

Morran, C. (2013). Waitress who posted no-tip receipt from "pastor" customer fired from job. In *Consumerist*. Retrieved from http://consumerist.com/2013/01/31/.

Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology, 78*(2), 173–183.

Neeley, T. B., & Dumas, T. L. (2016). Unearned status gain: *Evidence* from a global language mandate. *Academy of Management Journal, 59*(1), 14–43.

Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp.37–67). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ng, T. W. H., & Yam, K. C. (2019). When and why does employee creativity fuel deviance? Key psychological mechanisms. *Journal of Applied Psychology, 104*(9), 1144–1163.

Ouyang, K., Xu, E., Huang, X., Liu, W., & Tang, Y. (2018). Reaching the limits of reciprocity in favor exchange: The effects of generous, stingy, and matched favor giving on social status. *Journal of Applied Psychology, 103*(6), 614–630.

Palmer, D., & Yenkey, C. B. (2015). Drugs, sweat, and gears: An organizational analysis of performance-enhancing drug use in the 2010 Tour de France. *Social Forces, 94*(2), 891–922.

Peng, A. C., Schaubroeck, J. M., Chong, S., & Li, Y. (2019). Discrete emotions linking abusive supervision to employee intention and behavior. *Personnel Psychology, 72*(3), 393–419.

Pettit, N. C., Doyle, S. P., Lount Jr., R. B., & To, C. (2016). Cheating to get ahead or to avoid falling behind? The effect of potential negative versus positive status change on unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 137*, 172–183.

Pettit, N. C., Yong, K., & Spataro, S. E. (2010). Holding your place: Reactions to the prospect of status gains and losses. *Journal of Experimental Social Psychology, 46*(2), 396–401.

Piazza, A., & Castellucci, F. (2014). Status in organization and management theory. *Journal of Management, 40*(1), 287–315.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 32*(3), 622–648.

Ployhart, R. E., & Vandenberg, R. J. (2010). Longitudinal research: Theory, design, and analysis of change. *Journal of Management, 36*(1), 94–120.

Podolny, J. M., & Phillips, D. J. (1996). The dynamics of organizational status. *Journal of Industrial and Corporate Change, 5*(2), 453–471.

Reh, S., Tröster, C., & van Quaquebeke, N. (2018). Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, *103*(4), 399–415.

Ridgeway, C. L., & Berger, J. (1986). Expectations, legitimation, and dominance behavior in task groups. *American Sociological Review, 51*(5), 603–617.

Roseman, I. J. (2013). Appraisal in the emotion system: Coherence in strategies for coping. *Emotion Review, 5*(2), 141–149.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A., & Laczo, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance, 19*(4), 441–464.

Sauder, M., & Espeland, W. N. (2009). The discipline of rankings: Tight coupling and organizational change. *American Sociological Review, 74*(1), 63–82.

Sauder, M., Lynn, F., & Podolny, J. M. (2012). Status: Insights from Organizational Sociology. *Annual Review of Sociology, 38*(1), 267–283.

Scheepers, P. T. J. (2009). Biomarkers of exposure to carcinogens. In B. S. T. Ballantyne & T. Syversen, (Eds.) *General and applied toxicology* (3rd edition) (pp

1841–185). Chisester, UK: John Wiley & Sons, Ltd.

Schlenker, B. R., & Pontari, B. A. (2000). The strategic control of information: Impression management and self-presentation in daily life. In A. Tesser, R. B. Felson, & J. M. Suls (Eds.), *Psychological perspectives on self and identity* (pp. 199–232). Washington, DC: American Psychological Association.

Settoon, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology, 81*(3), 219–227.

Sharkey, A. J. (2018). The dark side of status. *Journal of Management Inquiry, 27*(4), 368–370.

Sheldon, K. M., & Schüler, J. (2011). Wanting, having, and needing: Integrating motive disposition theory and self-determination theory. *Journal of Personality and Social Psychology, 101*(5), 1106–1123.

Sherman, G. D., Lee, J. J., Cuddy, A. J. C., Renshon, J., Oveis, C., Gross, J. J., & Lerner, J. S. (2012). Leadership is associated with lower levels of stress. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America, 109*(44), 17903–17907.

Smith, A. L., Lemyre, P.-N., & Raedeke, T. D. (2007). Advances in athlete burnout research. *International Journal of Sport Psychology, 38*(4), 337–341.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 124*(2), 240–261.

Steckler, C. M., & Tracy, J. L. (2014). The emotional underpinnings of social status. In J. T. Cheng, J. L. Tracy, & C. Anderson (Eds.), *The psychology of social status* (pp. 201–224). New York, US: Springer.

Stryker, S., & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In Lindzey, G., & Aronson, E. (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 311–378). New York, USA: Random House.

Stuart, T. E., & Ding, W. W. (2006). When do scientists become entrepreneurs? The social structural antecedents of commercial activity in the academic life sciences. *American Journal of Sociology, 112*(1), 97–144.

Sutton, R. I., & Hargadon, A. (1996). Brainstorming groups in context: Effectiveness in a product design firm. *Administrative Science Quarterly, 41*(4), 685–718.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S., Worchel, & W. G., Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 7–24). Chiago, USA: NelsonHall.

Tangney, J. P., Stuewig, J., & Mashek, D. J. (2007). Moral emotions and moral behavior. *Annual Review of Psychology, 58*(1), 345–372.

Taris, T. W., van Horn, J. E., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: A dynamic exchange model. *Anxiety, Stress, and Coping, 17*(1), 103–122.

Tetrick, L. E., & Buffardi, L. C. (2006). Measurement issues in research on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 90–114). New York, NY: Psychological Press.

Tiedens, L. Z. (2001). Anger and advancement versus sadness and subjugation: The effect of negative emotion expressions on social status conferral. *Journal of Personality and Social Psychology, 80*(1), 86–94.

Turner, J. C. (1982). *Towards a cognitive redefinition of the social group*. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15–40). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Victor, B., & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly, 33*(1), 101–126.

Walker, I., & Smith, H. J. (Eds.) (2002). *Relative deprivation: Specification, development, and integration*. Cambridge, USA: Cambridge University Press.

Wang, L., Law, K. S., Zhang, M. J., Li, Y. N., & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology, 104*(2), 229–246.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology, 54*(6), 1063–1070.

Weiss, H. M., Suckow, K., & Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology, 84*(5), 786–794.

Willer, R. (2009). Groups reward individual sacrifice: The status solution to the collective action problem. *American Sociological Review, 74*(1), 23–43.

Zinko, R., Ferris, G. R., Blass, F. R., & Laird, M. D. (2007). Toward a theory of reputation in organizations. *Research in Personnel and Human Resources Management, 26*(07), 163–204.

Workplace status: The multifaceted characteristics and dynamic influence mechanism

WANG Biying[1]; GAO Riguang[2]; SHU Xiajun[1]

([1] *School of Business, Jiangxi Normal University, Nanchang* 330022, *China*)

([2] *School of Business Administration, Jiangxi University of Finance and Economics, Nanchang* 330013, *China*)

Abstract: Workplace status is a valuable resource for employees, which not only helps individuals gain influence on others, improves their self-cognition and work behaviors, but also promotes organizational effectiveness. However, workplace status has not been given the right "status" in the past research of organizational management. Using 4-wave longitudinal data about workplace status and latent growth model analysis method, this research explores the dynamic influence mechanism of workplace status on employees' attitudes and behaviors and the formation mechanism of double sides of workplace status over time. This research focuses on the multifaceted characteristics of workplace status, such as dynamic changes and double sides, and also provides rich theoretical basis for guarding against the dark side of workplace status in organizational management practices.

Key words: workplace status; status dynamics; longitudinal study; social identity theory; emotional evaluation theory